

УДК 331.1

**ИССЛЕДОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ
УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРНЫМ РОСТОМ ПЕРСОНАЛА**

Куницына А.О.

*Студентка 4 курса
Уральский государственный аграрный университет
г. Екатеринбург, Россия
anastasia.kunitsyna@yandex.ru*

**A STUDY OF PERSONNEL POLICY IN THE FIELD OF CAREER
MANAGEMENT STAFF**

Kunitsyna A.O.

*Fourth year student
Ural State Agrarian University
Yekaterinburg, Russia
anastasia.kunitsyna@yandex.ru*

Аннотация

На сегодняшний день руководство компаний уделяет серьезное внимание карьерному продвижению сотрудников. Важность изучения карьеры определяется тем, что карьера персонала является одним из значимых составляющих эффективного функционирования организации. Движение персонала по карьерной лестнице положительно влияет на мотивацию работников, а это оказывает прямое воздействие на финансовые показатели организации, обеспечивает благоприятный климат в коллективе и преемственность в управлении.

Annotation

to date, personnel management has begun to pay serious attention to the ways of promotion and types of planning required to achieve the goals. The importance of studying career will be emphasized by the fact that the career of the staff is one of the important components of the effective functioning of the

organization. The growth of personnel development on the career ladder well affects the motivation of employees, has a direct impact on the financial performance of the organization, provides a favorable climate in the team and continuity in management. [2, 360]

Ключевые слова: карьера, развитие персонала, продвижение по карьерной лестнице, управление деловой карьерой.

Key words: career, personnel development, career advancement, business career management.

Управление деловой карьерой – это сочетание мероприятий, которые проводятся кадровой службой компании по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста сотрудника, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий организации. [1, 255]

Исследование управления деловой карьерой персонала проводилось в июне 2017 года в одной из компаний Свердловской области, ведущей свою деятельность в агропромышленной сфере. В качестве метода исследования использовался метод анкетного опроса. Данное исследование позволило выявить мнение работников о кадровой политике в области управления карьерным ростом персонала и факторах, оказывающих влияние на управление деловой карьерой в организации. В анкетировании приняло участие 68 сотрудников организации. На основании ответов респондентов менеджер по персоналу выявил наличие слабых сторон в реализации кадровой политики в области карьерного роста персонала предприятия.

Анкетный опрос выявил следующие причины неудовлетворенности кадровой политикой: 35% сотрудников не устраивает заработная плата; 25% сотрудников не удовлетворены условиями труда; у 5% сотрудников имеются конфликтные отношения с руководством; у 30% – отсутствуют перспективы карьерного роста; 5% опрошенных сотрудников не удовлетворены отсутствием социального пакета. По результатам опроса можно сделать

вывод о том, что работники не удовлетворены распределением вознаграждения, что в свою очередь влечет за собой снижение производительности труда, нарушение дисциплины, и, в конечном счете, – их увольнение. Руководители не заинтересованы в мотивации персонала к развитию, обучению и продвижению кадров по карьерной лестнице, что влечет за собой недостаточно ответственное отношение сотрудников к работе.

На вопрос: «Удовлетворяет ли Вас сложившаяся система развития в компании?», 76% работающих ответили – отрицательно, 18% затруднились ответить и 6% ответили утвердительно (рисунок 1).

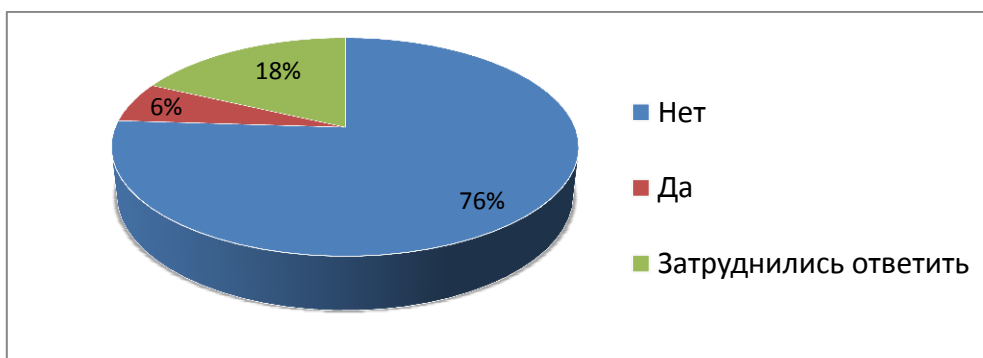


Рисунок 1 – Структура ответов о принятой в компании системе карьерного развития

Таким образом, мы видим, что большинство сотрудников не удовлетворены системой карьерного развития в компании.

На вопрос: «Имеете ли Вы хорошие возможности для профессионально-должностного развития?» 70% участников ответили, что они не имеют перспектив профессионально-должностного развития, 20% положительно ответили на данный вопрос, 10% опрошенных затруднились ответить (рисунок 2).

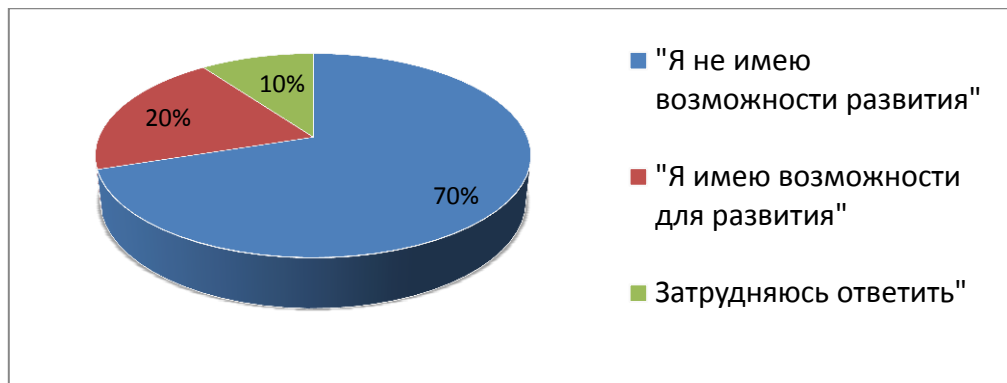


Рисунок 2 – Структура мнений персонала о возможностях карьерного развития

На вопрос: «Ощущаете ли вы реальную возможность личного карьерного роста в компании?» 65% сотрудников ответили отрицательно; 10% ответили, что реально имеют цель и знают, как построить свою карьеру; 25% опрошенных затруднились ответить на поставленный вопрос (рисунок 3).

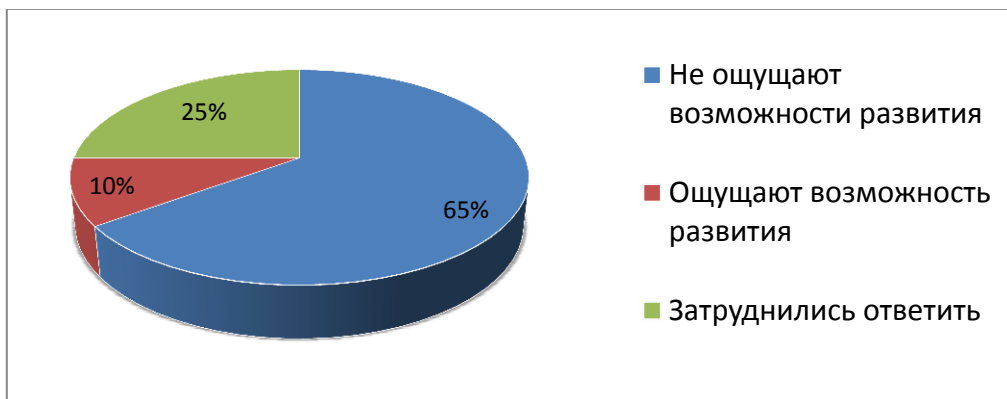


Рисунок 3 – Мнение сотрудников о реальной возможности карьерного роста

На вопрос: «Что, на ваш взгляд, необходимо сделать компании, чтобы обеспечить карьерное развитие сотрудников?», 44% сотрудников ответили, что необходима более активная работа службы управления персоналом в развитии карьеры, 17% предложили расширить программу обучения работников и 39% предложили дать возможность персоналу попасть в кадровый резерв (рисунок 4).



Рисунок 4 – Ответы сотрудников о мерах по совершенствованию системы карьерного развития

Исходя из полученных ответов на этот вопрос, можно сказать, что сотрудники разделились на две почти равные группы: первая группа заинтересована в построении карьеры в компании и знает, что для этого потребуется, но не имеют возможности попасть в кадровый резерв и развиваться в его рамках. Вторая группа сотрудников хотела бы получить квалифицированную помощь и реализовывать свою карьеру.

Проводенный опрос работников о возможности развития карьеры обнаружил следующие проблемы, которые существуют в компании:

- сотрудники не удовлетворены системой управления карьерой в компании (76%);
- персонал компании считает, что не имеет возможности для карьерного развития (70%);
- большинство работников не ощущают реальной возможности карьерного развития (65%); лишь 10% знают, как построить свою карьеру в компании;
- персоналу необходима помощь в планировании индивидуальной карьеры.

Для совершенствования системы управления служебно-профессиональным развитием персонала в компании можно предложить следующие мероприятия:

- разработка концепции карьерного развития для сотрудников разных подразделений;
- разработка системы критериев и процедуры отбора сотрудников в кадровый резерв;
- активизация деятельности службы управления персоналом по управлению карьерой работников компании.

Список литературы

1. Александрова Н.А. Повышение степени удовлетворенности трудом как направление кадровой политики организации// Аграрное образование и наука. – 2016. – №2. – С.1.
2. Александрова Н.А., Шарапова В.М. Стимулирование как метод управления трудом // Экономика и предпринимательство. – 2017. – №10-2 (87-2). – С.811-816.
3. Зайцев Г.Г., Черкасская Г.В. Управление деловой карьерой. – М., 2014 г. – 255 с.
4. Зарубина Е.В. Роль кадровой политики в управлении персоналом организации / Современные тенденции в научной деятельности. – Астрахань: Научный центр «Олимп», 2017. –С.124-127.
5. Кибанов А.Я, Дуракова И.Б. Учебное пособие «Управление персоналом организации». – Москва: Кнорус, 2016 г. – 360 с.
6. Сотникова С. Учебное пособие «Управление персоналом: деловая карьера». – Москва: РИОР, 2016 г. – 328 с.